

# 虐待防止及び身体拘束適正化の為の指針

特定非営利活動法人才レンジ

# 虐待防止及び身体拘束適正化のための指針

## 総則

### 1 委員会その他法人内の組織に関する事項

虐待防止及び身体拘束の廃止に向けて、虐待防止及び身体拘束適正化委員会を設置します。

### 2 職員研修に関する基本方針

利用者に対する虐待防止並びに身体拘束の廃止及び身体拘束を適正に行うため、入職時及び定期的に、職員に対して虐待防止及び身体拘束適正化研修を行います。

### 3 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針

この指針は 事業所内に掲示等するとともに、ホームページにも掲載し、利用者及び職員等がいつでも閲覧できるようにします。

## 【虐待防止のための指針】

### 1 事業所における虐待防止に関する基本的な考え方

虐待は人権侵害であり、犯罪行為という認識のもと、障害者虐待防止法の理念に基づき、利用者の尊厳の保持・人格の尊重を重視し、権利利益の擁護に資することを目的に、虐待の防止とともに虐待の早期発見・早期対応に努め、虐待に該当する次の行為をいずれも行いません。

- ① 身体的虐待 ②性的虐待 ③心理的虐待 ④放棄・放置 ⑤経済的虐待

### 2 虐待防止委員会その他事業所内の組織に関する事項

#### ① 虐待防止委員会の設置及び開催

虐待防止に努める観点から「虐待防止委員会」を設置します。虐待防止委員会は、年1回以上開催し次の事を協議します。

1. 虐待の防止のための指針の整備に関する事
2. 虐待の防止のための職員研修の内容に関する事
3. 虐待等について、職員が相談・報告できる体制整備に関する事
4. 職員が虐待等を把握した場合に、市町への通報が迅速かつ適切に行

- われるための方法に関する事
5. 虐待等が発生した場合、その発生原因等の分析から得られる再発の確実な防止策に関する事
  6. 再発防止策を講じた際に、その効果について評価に関すること

(2) 委員会の構成員

委員会の委員長（虐待防止責任者）は事業所管理者とする。委員の選任については、当該法人内事業所の理事、管理者及びサービス管理責任者、支援員、その他必要とされる者の中で委員長が指名した者とする。

(3) 組織表、役割

別紙

### 3 虐待防止のための職員研修に関する基本方針

虐待防止のための職員研修を原則年 1 回及び職員採用時に実施します。

研修内容は基本内容等の適切な知識を普及・啓発するものであるとともに、本指針に基づき、権利擁護及び虐待防止を徹底します。又、外部講師による研修も検討します。研修の実施内容については、研修資料、内容、出席者等を記録し保存します。

### 4 虐待又はその疑い（以下「虐待等」という）発生時の対応方法に関する基本方針

虐待等が発生した場合には、速やかに市町に報告するとともに、その要因の除去に努めます。客観的な事実確認の結果、虐待者が職員等であったことが判明した場合には、役職位の如何を問わず、厳正に対処します。

又、緊急性の高い事案の場合には、市町及び警察等の協力を仰ぎ、被虐待者の権利と生命の保全を優先します。

### 5 虐待等が発生した場合の相談・報告体制に関する事項

職員が利用者への虐待を発見した場合、虐待防止担当である担当に報告する。虐待者が担当本人であった場合は虐待防止責任者に相談する。

2 担当者は、相談窓口を通じての相談や、上記職員等からの相談及び報告

があった場合には報告を行った者の権利が不当に侵害されないように細心の注意を払った上で、虐待等を行った当人に事実確認を行う。虐待者が担当者の場合は虐待防止責任者が担当者を代行する。又、必要に応じ、関係者から事情を確認する。これら確認の経緯は時系列で概要を整理し速やかに市町に通報しなければならない。

3 事実確認の結果、虐待等の事象が事実であることが確認された場合には、当人に対応改善を求め、就業規則等に則り必要な措置を講じる。

4 事実確認を行った内容や、虐待等が発生した経緯等を踏まえ、虐待防止委員会において当該事案がなぜ発生したか検証し、原因の除去と再発防止策を作成し、職員に周知する。

5 虐待を行った者へは、対応の改善を求め就業規則等に則り必要な措置を講ずる。

## 6 成年後見制度の利用支援に関する事項

利用者又はご家族に対して、各担当者は利用可能な成年後見制度について説明し、その求めに応じ、社会福祉協議会等の適切な窓口を案内する等の支援を行う。

## 7 虐待等に係る苦情解決方法に関する事項

虐待等の苦情相談については、受付担当者は寄せられたなようについて各担当者に報告する。当該担当者が虐待等を行った者である場合には、虐待防止責任者に相談する。

2 相談窓口に寄せられた内容は、相談者の個人情報の取扱いに留意し、当該者に不利益が生じないよう、細心の注意を払う。

3 対応の流れは上述の「5 虐待等が発生した場合の相談・報告体制に関する事項」に依るものとする。

4 相談窓口に寄せられた内容は、相談者にその顛末と対応を報告する。

## 8 その他虐待防止の適正化の推進のために必要な基本方針

「3 虐待防止のための職員研修に関する基本方針」に定める研修のほか、外部機関により提供される虐待防止に関する研修等には積極的に参画し、利用者の権利擁護とサービスの質を低下させないように常に研鑽をはかります。

## 【身体拘束適正化のための指針】

### 1 事業所における身体拘束等の適正化に関する基本的な考え方

障害者福祉サービスの提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為を行ってはならない。又、やむを得ず身体拘束等を行う場合はその必要性について組織的に検討したうえでその態様及び時間、その際の心身の状況並びに緊急やむ得ない理由その他必要な事項を記録する事とする。

### 2 虐待防止委員会その他事業所内の組織に関する事項

事業者は虐待防止及び身体拘束適正化等を目的として、虐待防止委員会（身体拘束適正化委員会含む）を設置する。

虐待防止委員会は、年に1回以上定期的に開催し次の事を検討協議する。

1. 身体拘束等の排除マニュアルを確認し、必要に応じて見直す。
2. 発生した虐待や身体拘束を検証し、再発防止策の検討及び身体拘束等の排除マニュアルに沿って適切な手続き、方法で行われているかを確認する
3. 事業者の年間研修計画に沿った研修及び必要な教育の内容及び実施状況を確認する。

身体拘束適正委員会は下記の委員で構成する。

委員長：管理者 渡辺祥弥

委員：副理事長 松田祐子（相談支援事業所プラスカラー管理者）

支援員 雨倉美千子、氏原博美、吉川直美、白濱裕美

身体拘束適正化検討委員会で検討した結果については記録し保管するとともに、従業者にその内容の周知徹底を図ることとする。

### 3 身体拘束適正化委員会の役割

#### ① 身体拘束適正化委員会の役割

身体拘束適正化委員会では実際に発生した身体拘束等の事例の分析検討をはじめ、身体拘束等の適正化のための研修のプログラム作成等を行う。

#### ② 身体拘束適正化策担当者の設置

事業所では身体拘束適正化の為の担当者を置く。

**身体拘束適正化の為の担当者： 渡辺祥弥**

#### **4 身体拘束等の適正化のための職員研修に関する基本方針**

身体拘束等の適正化の基本的内容等適切な知識を普及・啓発するとともに、身体拘束等の適正化の徹底を図るために、従業者に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的（年に1回以上）実施するとともに、職員の新規採用時にも実施する。本研修に関する研修プログラムについては、身体拘束適正化検討委員会が作成するものとする。

#### **5 事業所内で発生した身体拘束等の報告方法等の方策に関する基本方針**

事業所内で「6 事業所内でやむを得ず身体拘束等を行う場合の手続きに関する基本方針」に規定する組織的検討及び必要な手続きを経て実施するもの以外の身体拘束等事例を発見した従業員は、速やかに事業所の管理者に報告する。報告を受けた管理者は市町及び身体拘束等を受けた利用者に係る市町の虐待担当窓口にその旨を通報することとする。

また、管理者が身体拘束等を指示している場合など、上記の対応を取り難い理由がある場合は、当該事例を発見した従業員が直接所管の市町の虐待通報窓口に通報することとする。

なお、身体拘束等を発見し管理者等に報告した従業者、身体拘束等又はその疑われる事案を市町に通報した従業者について、不利益な取り扱いを行わないこととする。

#### **6 事業所内でやむを得ず身体拘束等を行う場合の手続きに関する基本方針**

##### **① やむを得ず身体拘束等を行う場合の組織的検討について**

事業所内でやむを得ず身体拘束等を行う場合、以下の3要件について身体拘束適正化検討委員会にて検討した上で実施するものとする。またその際、管理者、身体拘束適正化担当者を含む複数の職員により検討する。なお当該検討の際には安易に緊急やむを得ないものとして身体拘束等を行わないよう、慎重に判断するよう留意する。

- 1 切迫性 利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高いこと。切迫性を判断する場合、身体拘束等を行うことにより利用者本人の日常生活等に与える悪影響を勘案し、それでもなお身体拘束等を行うことが必要な程度まで利用者本人等の生命または身体が危険にさらされる可能性が高いことを確認すること。

- 2 非代替性　身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する方法がないこと。非代替性を判断する場合、まず身体拘束を行わずに支援するすべての方法の可能性を検討し、利用者の生命または身体を保護するという観点から、他に代替手法が存在しないことを複数職員で確認する事。又、拘束の方法についても、利用者本人の状態像等に応じて最も制限の少ない方法を選択すること。
- 3 一時性　　身体拘束その他の行動制限が一時的であること。一時性を判断する場合、利用者本人の状態像等に応じて必要とされる最も短い拘束時間を探定する事。

② 個別支援計画への記載及び障害者・家族への十分な説明について  
　　身体拘束等を行う場合には当該利用者の個別支援計画に身体拘束等の様態

　　および時間、緊急やむを得ない理由を記載することとする。

　　又、当該個別支援計画について、適宜利用者本人や家族に十分に説明を行い、了解を得ることとする。

　　ただし、予見できない突発的な事情等により、上記によらず身体拘束等を行った場合には、事後速やかに利用者本人や家族への説明を行い、説明日時、説明者、相手方、説明内容等を記録する事とする。

③ 必要な事項の記録及びその保管について

　　身体拘束等を行った場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録し、サービス提供した日から5年間保管することとする。

## 7 身体拘束等発生時の対応に関する基本方針

　　事業所内で「6 事業所内でやむを得ず身体拘束等を行う場合の手続きに関する基本方針」に規定する組織的検討及び必要な手続きを経て実施するもの以外の身体拘束等事例が発生した場合「5 事業所内で発生した身体拘束等の報告方法等に関する基本方針」の通り速やかに通報を行う。

　　又、当該身体拘束等事例に関してその状況、背景等を記録し、当該記録に基づいて原因の分析と再発防止策の検討を行うとともに、身体拘束に関し市町から指導を受けた場合は指示に従い、必要な改善を行うこととする。

　　身体拘束等事例及びその分析結果については、従業者に周知徹底し、再発防止に努めるとともに、事案発生後に行った再発防止策や改善策についてはその効果を検証する。

この一部の規定を改定し、平成25年4月1日から施行する  
この一部の規定を改定し、平成28年4月1日から施行する  
この一部の規定を改定し、平成29年4月1日から施行する  
この一部の規定を改定し、平成31年4月1日から施行する  
この一部の規定を改定し、令和元年4月1日から施行する  
この一部の規定を改定し、令和2年4月1日から施行する  
この一部の規定を改定し、令和4年4月1日から施行する  
この一部の規定を改定し、令和5年12月1日から施行する  
この一部の規定を改定し、令和6年2月1日から施行する  
この一部の規定を改定し、令和7年4月1日から施行する